

# **Введение и заключение магистерской диссертации**

Никулина И.В.

**Магистерская диссертация** – это завершающий этап подготовки магистров в вузе.

Особенностью, отличающей магистерскую диссертацию от других выпускных квалификационных работ, является демонстрация знаний и умений решения преимущественно практических задач методами научного исследования, изложение приемов и методов, использованных для решения практической задачи по теме диссертации, с обоснованием правильности выбора методов и приемов научного исследования.

Выпускная квалификационная работа (магистерская диссертация) является самостоятельным исследованием с целью получения углубленных и специализированных знаний и навыков магистрантов в области управления персоналом в поэлементном, функциональном и объектном разрезах в условиях практического решения реальных производственно-хозяйственных и управленческих проблем.

## **Объем Введения 4-6 страниц**

**Во введении** к ВКР должны быть обоснования актуальности темы и краткая характеристика состояния проблемы, перечень вопросов, которые требуют разрешения. Указываются теоретическая, методологическая, практическая и информационная база исследования, характеризуется практическая значимость, предложенных рекомендаций (мероприятий), и приводятся сведения об апробации результатов, полученных автором при выполнении магистерской диссертации.

- **Введение** должно содержать:

- **Актуальность темы**, в которой кратко излагается современное состояние рассматриваемой проблемы, ее роль в экономике, необходимость ее изучения и исследования.
- **Объект исследования** – экономическая категория или процесс, которые исследуются в работе.
- **Предмет исследования** – проблема (круг вопросов), которые исследуются в работе на примере объекта исследования.
- **Цель работы** – изучение, анализ состояния или оптимизация предмета исследования применительно к объекту исследования.
- **Задачи**, вытекают непосредственно из целей работы, являются ее элементами (этапами достижения цели). Как правило, исходя из задач исследования, строится структура работы (содержание). Поэтому задачи исследования формулируются на основании наименований разделов и подразделов рубрикации. Формулировки задач обычно начинаются глаголами: изучить, рассмотреть, осуществить, выполнить, оптимизировать и т.п. Число задач в ВКР может быть несколько (не менее трех), как правило, – 4–7.
- **Гипотеза исследования** - научное предположение, выдвигаемое для объяснения какого-либо явления и требующее проверки на опыте, а также теоретического обоснования, чтобы стать достоверным научным знанием.

- **Введение** должно содержать:

- **Используемые теоретические и законодательно-нормативные источники.** Кратко указываются фамилии авторов, внесших наиболее ощутимый вклад в разработку проблемы, основные законы и нормативные акты, которые упоминаются в работе (со ссылками в квадратных скобках на номера источников в их списке).
- **Методы исследования** – процедуры и операции эмпирического и теоретического познания и изучения явлений действительности, являющиеся орудием получения научных фактов.
- **Научная новизна исследования** - определяется на стадии его завершения, когда подводятся итоги, выявляется, какое новое знание получено и каково его значение для науки и практики. Определяя новизну исследования, магистрант дает ответ на вопросы: что им сделано из того, что другим не удалось? Какие результаты получены впервые?
- **Обоснованность и достоверность результатов исследования** – определяется использованием методов научного исследования, адекватных цели, задачам, объекту, предмету и характеру работы, использованием фундаментальных трудов отечественных и зарубежных авторов по рассматриваемой проблематике.

• **Введение** должно содержать:

- **Теоретическая значимость исследования**– это знание, которое входит в состав методологического обеспечения другого исследования. Являясь личным вкладом, теоретическая значимость свидетельствует о том, что полученное новое знание будет использоваться в дальнейших научных поисках.
- **Практическая значимость исследования** заключается в возможности применения результатов исследования в практической деятельности.
- **Апробация результатов исследования** - указывается, на каких конференциях, совещаниях, семинарах, докладывались отдельные разделы исследований.
- **Внедрение результатов исследования** – применение результатов исследования в практике управления персоналом.
- **Структура и объем диссертации.**
- **Краткая аннотация** разделов и подразделов работы, которая формирует представление о целостности исследования и основных решаемых задачах. Как правило, окончательный вариант текста введения целесообразно готовить после завершения ВКР, что позволит более четко отразить основные направления исследования. Общий объем введения приблизительно составляет 4 – 6с.

- Любое научное исследование проводится для того, чтобы преодолеть определенные трудности в процессе познания новых явлений, объяснить ранее неизвестные факты или выявить неполноту старых способов объяснения известных фактов. Эти трудности в наиболее отчетливой форме проявляют себя в так называемых проблемных ситуациях, когда существующее научное знание оказывается недостаточным для решения новых задач познания. Проблема всегда возникает тогда, когда старое знание уже обнаружило свою несостоятельность, а новое знание еще не приняло развитой формы.
- **Проблема** в науке - это противоречивая ситуация, требующая разрешения.



## Примеры

**Актуальность исследования** – это ответ на вопрос «Почему это нужно изучать?»

**Аспекты актуальности:**

**Социальный** (значение для экономики страны в целом)

**Научный** (значение для экономической теории)

**Практический** (значение для решения практических задач управления персоналом)

# Цель исследования

- конечный итог, полученный в ходе предположений и научных представлений.

**Тема диссертации «Управление персоналом организации: оценка и направления совершенствования (на материалах ООО «ТРИКОМ» города Новосибирска )»**

**Целью** выпускной квалификационной работы является разработка рекомендаций по совершенствованию систему управления персоналом.

# **Тема диссертации «Управление персоналом организации: оценка и направления совершенствования (на материалах ООО «ТРИКОМ» города Новосибирска )»**

## **Задачи исследования**

1. Проанализировать теоретические источники системы управления персоналом в организации.
2. Определить основные факторы мотивации труда и набора персонала в организации.
3. Выявить методы исследования системы управления персоналом в ООО «ТРИКОМ».
4. Провести исследование и анализ системы мотивации и набора персонала в ООО «ТРИКОМ».
5. Разработать практические рекомендации по совершенствованию системы мотивации труда и набора персонала в ООО «ТРИКОМ».

**Тема диссертации «Управление профессиональными стрессами»**

**Цель исследования:** теоретически обосновать необходимость управления профессиональным стрессом, вызывающим эмоциональную неустойчивость и снижающим качество принятия управленческого решения.

# **Тема диссертации «Управление профессиональными стрессами»**

## **Задачи исследования .**

1. Рассмотреть понятие «стресс», причины его возникновения.
2. Определить стратегии управления стрессом.
3. Дать оценку стресса в профессиональной деятельности.
4. Выявить методы управления стрессом в педагогическом коллективе.
5. Выработать практические рекомендации по техникам управления профессиональным стрессом.

# Тема диссертации «Разработка системы профилактики конфликтов в Московском государственном психолого-педагогическом университете»

**Цель исследования:** теоретически обосновать необходимость разработки и внедрения системы профилактики конфликтов в организации.

# **Тема «Разработка системы профилактики конфликтов в Московском государственном психолого-педагогическом университете»**

## **Задачи исследования:**

1. Сформировать понятийный аппарат в сфере организационных конфликтов.
2. Провести детальный анализ различных методов профилактики конфликтов в организации.
3. Теоретически ознакомиться с различными научными подходами к эффективной профилактике конфликтов в организации.
4. Выявить функции организационных конфликтов и сформировать профессиональное управленческое отношение к ним.



## **«Управления конфликтами и стрессами в трудовых коллективах медицинских учреждений»**

**Цель исследования** заключается в обосновании рекомендаций по формированию системы управления организационными конфликтами и стрессами в медицинских учреждениях.

# **«Управления конфликтами и стрессами в трудовых коллективах медицинских учреждений»**

## **Задачи исследования.**

1. Выявление закономерностей возникновения и развития конфликтных ситуаций в медицинских учреждениях в условиях реформ в системе здравоохранения России.
2. Анализ функций организационных конфликтов с точки зрения целесообразности управленческого вмешательства в их регулирование;
3. Обоснование характеристики организационных конфликтов в медицинских учреждениях: условия, причины возникновения, структура, динамика.
4. Определение влияния копинг-стратегий медицинских работников на возникновение и динамику конфликтов в медицинском учреждении.
5. Анализ способов принятия управленческих решений по предупреждению и разрешению организационных конфликтов в медицинских учреждениях.
6. Формирование модели системы управления конфликтами и стрессами в медицинских учреждениях.
7. Формирование рекомендаций по предупреждению возникновения и управлению конфликтами и стрессами в медицинских учреждениях, с целью минимизации их деструктивных последствий.

## **Тема диссертации «Управление конфликтами в организации на примере образовательного учреждения»**

- **Цель исследования** заключается в совершенствовании системы управления конфликтами в образовательной организации.

# Тема диссертации «Управление конфликтами в организации на примере образовательного учреждения»

## Задачи исследования

1. Раскрыть сущность понятия «конфликт» и найти особенности конфликтов в образовательном учреждении;
2. Провести диагностику по определению уровня конфликтности сотрудников организации и их стилей поведения в конфликтных ситуациях;
3. Проанализировать полученные результаты проведенных исследований и разработать систему управления конфликтами с учетом современных методов управления конфликтами;
4. Апробировать разработанную систему в образовательном учреждении;
5. Выделить рекомендации по внедрению данной системы управления конфликтами в образовательном учреждении.

## **ОБЪЕКТ И ПРЕДМЕТ**

**Тема диссертации «Управления конфликтами и стрессами в трудовых коллективах медицинских учреждений»**

- **Объектом исследования** являются организационно-экономические отношения, возникающие в процессе трудовой деятельности работников медицинских учреждений.
- **Предметом исследования** являются процессы и методы исследования, формирования и управления системой управления конфликтами и стрессами, обеспечивающей повышение эффективности регулирования противоречивых социальных процессов в медицинских учреждениях.

## **ОБЪЕКТ И ПРЕДМЕТ**

**Тема диссертации «Управление персоналом организации: оценка и направления совершенствования (на материалах ООО «ТРИКОМ» города Новосибирска )»**

**Объектом исследования является система управления персоналом организации.**

**Предметом исследования является процесс формирования мотивации, стимулирования и набора персонала организации.**

## **ОБЪЕКТ И ПРЕДМЕТ**

**Тема диссертации «Управление профессиональными стрессами»**

- **Объект исследования:** система управления профессиональными стрессами в образовательной организации.
- **Предмет исследования:** средства управления профессиональными стрессами в образовательной организации.

## **ОБЪЕКТ И ПРЕДМЕТ**

- **Тема диссертации «Совершенствование системы управления персоналом в ООО «Метросеть»**
- **Объектом исследования** является система управления персоналом в организации-провайдере интернета и телевидения (ООО «Метросеть»).
- **Предмет исследования** - методологические и практические аспекты организационных изменений в системе управления персоналом в организации в условиях социально-экономических преобразований.



## **ОБЪЕКТ И ПРЕДМЕТ**

- **Тема диссертации «Управление конфликтами в организации на примере образовательного учреждения»**
- **Объект исследования** – отношения, возникающие в процессе социального взаимодействия в ходе трудовой деятельности работников образовательных учреждений
- **Предмет исследования** – средства управления конфликтами в организации на примере образовательного учреждения «Московский городской психолого-педагогический университет»

## **Гипотеза исследования**

**Тема магистерской диссертации «Разработка системы профилактики конфликтов в Московском государственном психолого-педагогическом университете»**

- Гипотеза исследования:** разработка модели системы профилактики организационных конфликтов будет способствовать снижению уровня конфликтности персонала, что позволит повысить качество оказываемых организацией образовательных услуг.

## **Гипотеза исследования**

**Тема диссертации «Управления конфликтами и стрессами в трудовых коллективах медицинских учреждений»**

- **Гипотеза исследования.** Формирование и реализация системы управления организационными конфликтами и стрессами в медицинских учреждениях способствует снижению уровня конфликтности и профессионального стресса медицинских работников, что позволит повысить качество оказываемых медицинских услуг.

## **Гипотеза исследования**

**Тема диссертации «Управление профессиональными стрессами»**

**Гипотеза исследования:** реализация средств управления стрессами в коллективе будет способствовать снижению уровня конфликтности, напряжения и профессионального стресса работников образовательного учреждения.

## Гипотеза исследования

**Тема диссертации «Управление персоналом организации: оценка и направления совершенствования (на материалах ООО «ТРИКОМ» города Новосибирска )»**

- **Гипотеза исследования:** разработанная и апробированная система мотивации труда и набора персонала в ООО «ТРИКОМ» будет способствовать *экономически* эффективному управлению и развитию организацией, а также росту производительности труда ее работников.

***Используемые теоретические и законодательно-нормативные источники.***

**Тема диссертации «Управление персоналом организации: оценка и направления совершенствования (на материалах ООО «ТРИКОМ» города Новосибирска )»**

При написании работы были использованы монографии, научные и учебные издания по управлению персоналом, материалы периодических изданий, посвященные вопросам мотивации персонала и набора персонала. В работе были использованы работы авторов, занимающихся проблемой управления персоналом: Кибанов А.Я., Травин В.В., Егоршин А.П., Герчиков В.И., Зайцева Т.В., Веснин В.Р. и др.

## ***Используемые теоретические и законодательно-нормативные источники.***

### **Тема диссертации «Управления конфликтами и стрессами в трудовых коллективах медицинских учреждений»**

- **Теоретической основой исследования** являются труды отечественных и зарубежных ученых, разрабатывающих проблемы трудовых отношений, обеспечения их стабильности, способы предупреждения и разрешения организационных конфликтов. Информационную базу исследования составили законодательные и нормативно-правовые документы по проблемам труда Российской Федерации. В ходе исследования использовались данные официальной статистики министерства здравоохранения, а также медицинских учреждений. Изучены и обобщены литературные, реферативные и нормативные источники, а также результаты аналогичных исследований по тематике диссертационного исследования.
- **Методическая основа исследования** представлена системным и комплексным подходами к изучению проблем управления организационными и трудовыми конфликтами в медицинских учреждениях.

*Используемые теоретические и законодательно-нормативные источники.*

**Тема магистерской диссертации «Разработка системы профилактики конфликтов в Московском государственном психолого-педагогическом университете»**

**Теоретической основой исследования** являются труды отечественных и зарубежных ученых, разрабатывающих проблемы трудовых отношений, обеспечения их стабильности, способы профилактики, предупреждения и разрешения организационных конфликтов. Информационную базу исследования составили законодательные и нормативно-правовые документы по проблемам труда Российской Федерации. Изучены и обобщены литературные, реферативные и нормативные источники, а также результаты аналогичных исследований по тематике диссертационного исследования.



*Используемые теоретические и законодательно-нормативные источники.*

## **Тема диссертации «Управление профессиональными стрессами»**

- **Методологическая основа исследования** представлена: теориями деятельности (А.А. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.); теориями стресса (Г. Гринберг, О.А. Копылова, Г. Селье, Ю.В. Щербатых и др.); теориями профессионального стресса (А.Б. Леонова, Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова, И.Л. Самусенко); теориями управления организацией (Н.Х. Амиров, Дж. В. Ньюсором, А.Я. Кибакон и др.); теориями конфликта и эмоционального выгорания (Н.А. Аминов, И.А. Давыдова, В.А. Кан-Калик, В.А. Караковский, Е.И. Петренко и др.). Опора делалась на системный, процессный подход к изучению проблемы управления организациями (Н.В. Соловова, Б.Г. Юдин и др.).

## ***Используемые теоретические и законодательно-нормативные источники.***

### **Тема диссертации «Совершенствование системы управления персоналом в ООО «Метросеть»**

- **Методологическую основу исследования** составляют системный подход к изучению проблем управления, комплексный экономический анализ, математическое моделирование. Автор в своем исследовании опирался на отечественные и зарубежные теоретические и методические разработки в области экономических исследований в данной сфере. Базой аналитической работы послужили материалы о деятельности предприятия.
- При разработке теоретических вопросов были использованы работы отечественных и зарубежных ученых, посвященные развитию теории организации и управления (И. Ансоффа [2], А.Р. Алавердов [1], Т.Ю. Базаров [5], Т.В. Бедяева [6], В.М. Бугаков [7], В.Р. Веснин [10, 11], В.И. Герчиков [12], А.Г. Дементьева [14], Т.В. Зайцева [20], Л.В. Ивановская [21, 22], А.Я. Кибанов [26, 27, 28], М.В. Ловчева [31], Т.В. Лукьянова [34], Л.В. Максимова [35], Е.А. Митрофанова [37, 38], Е.Б. Моргунов [40], К.Э. Оксинайд [44], В.Т. Пихало [45], Е. С. Яхонтова [55] и др.).

# Методы исследования

- 1) методы теоретического исследования: изучение и анализ литературы по тематике исследования, системный анализ, логическое моделирование социальных процессов, на основе чего определены исходные теоретические положения исследования, его основные понятия, направления;
- 2) эмпирические методы: наблюдение, опрос и анкетирование, изучение документации; анализ полученных результатов.
- 3) математические методы: статистическая обработка полученных данных.

# НАУЧНАЯ НОВИЗНА

**Тема диссертации «Управления конфликтами и стрессами в трудовых коллективах медицинских учреждений»**

**Научная новизна** результатов диссертационного исследования представлена совокупностью следующих положений:

- 1. Разработаны теоретические и методические основы управления конфликтами и стрессами в трудовом коллективе медицинского учреждения.
- 2. Предложена авторская модель системы управления конфликтами и стрессами в медицинском учреждении, ориентированная на комплексное изучение причин возникновения конфликтов и выработку управленческих решений по их разрешению, что в результате должно привести к улучшению качества предоставляемых медицинских услуг и повышение удовлетворенности потребителей.
- 3. Предложена модель формирования конфликтологической компетентности медицинских работников и руководителей медицинских учреждений.

## **НАУЧНАЯ НОВИЗНА**

### **Тема диссертации «Управление профессиональными стрессами»**

#### **Научная новизна исследования:**

- - рассмотрены теоретические основы управления профессиональными стрессами;
- - отобраны средства управления стрессами, обусловленные деятельностью организации и личностными проблемами;
- - даны практические рекомендации по управлению стрессами в педагогическом коллективе.

## **НАУЧНАЯ НОВИЗНА**

**Тема магистерской диссертации «Разработка системы профилактики конфликтов в Московском государственном психолого-педагогическом университете»**

**Научная новизна исследования:**

- 1. Разработаны теоретические и методические основы профилактики организационных конфликтов.
- 2. Предложена модель системы профилактики конфликтов в организации, ориентированная на комплексное изучение причин возникновения конфликтов и выработку управленческих решений по их разрешению, что в результате должно привести к улучшению качества предоставляемых услуг и повышению удовлетворенности потребителей.

## ОБОСНОВАННОСТЬ

- **Обоснованность** результатов исследования подтверждается практическим внедрением результатов работы в учебном процессе образовательных учреждений; обсуждением результатов исследования на Международных научных конференциях; публикациями результатов исследования в научных изданиях, в том числе журналах включенных в перечень ВАК.
- **Обоснованность результатов исследования** подтверждается представлением докладов по изучаемой проблеме на научно-практических конференциях (Самара – 2015 г., Москва – 2016 г.); на научном семинаре кафедры теории и методики профессионального образования; публикациями научных статей.

## **Достоверность результатов**

- **Достоверность** результатов подтверждается применением научных методов исследования, полнотой анализа теоретических и практических разработок отечественных ученых по проблеме, а также непосредственным участием автора в проведении мониторинга медицинских работников и руководителей медицинских учреждений г. Самары.
- **Достоверность исследования** подтверждается опорой на теоретические разработки ученых по проблеме профессиональных стрессов, а также личным участием в проведении анкетирования среди педагогических работников Самарского университета.
- **Достоверность исследования** подтверждается применением научных методов исследования, полнотой анализа теоретических и практических разработок отечественных ученых по проблеме, а также непосредственным участием автора в проведении диагностики педагогических работников г. Москвы.



## Теоретическая и практическая значимость исследования

### Тема диссертации «Управления конфликтами и стрессами в трудовых коллективах медицинских учреждений»

- **Теоретическая значимость** данного исследования заключается в разработке методических положений по формированию модели системы управления организационными конфликтами в медицинских учреждениях.
- **Практическая значимость** работы заключается в возможности использования основных положений диссертации в качестве методической базы для принятия управленческих решений по управлению конфликтами и стрессами в медицинских учреждениях. Внедрение разработанной модели системы управления организационными конфликтами позволяет повысить качество оказываемых медицинских услуг пациентам.

## **Теоретическая и практическая значимость исследования**

**Тема диссертации «Разработка системы профилактики конфликтов в Московском государственном психолого-педагогическом университете»**

**Теоретическая значимость исследования** заключается в разработке методических положений по формированию модели системы профилактики организационных конфликтов.

**Практическая значимость исследования** заключается в возможности использования основных положений диссертации в качестве методической базы для принятия управленческих решений по профилактике конфликтов в организации. Внедрение разработанной модели системы профилактики организационных конфликтов позволяет повысить качество оказываемых организацией образовательных услуг.

**Теоретическая и практическая значимость исследования**

**Тема диссертации «Управление профессиональными стрессами»**

**Теоретическая и практическая значимость исследования:** представленные теоретические материалы позволят ориентировать руководителей на профилактику стрессовых ситуаций в педагогическом коллективе; результаты отбора техник снятия стрессов будут способствовать созданию благоприятного психологического климата в организации.

## **Теоретическая и практическая значимость исследования**

### **Тема диссертации «Совершенствование системы управления персоналом в ООО «Метросеть»**

- **Теоретическая значимость исследования** заключается в разработке теоретических положений о процессе управления персоналом организации.
- **Практическая значимость исследования** состоит в том, что разработанные в нем теоретические положения дают руководителям предприятий необходимые представления о целостном процессе управления персоналом организации; предложенные автором основы проектирования позволяют осуществлять практическое построение системы организационных изменений.

## Апробация результатов исследования

- **Апробация.** Результаты исследования обсуждались на заседаниях кафедры «Экономика и управление организацией» Самарского государственного технического университета. Результаты исследования были представлены и получили поддержку на 10 международных и 11 всероссийских научных конференциях, проведенных в Самаре, Минске, Москве и Санкт-Петербурге.

## Внедрение результатов исследования

- Авторские материалы исследования, учебные пособия («Практикум по конфликтологии», «Управление конфликтами и стрессами», «Профилактика профессионального стресса в организации», «Картография конфликта в организации»), монография «Управление конфликтами в организации на основе развития мотивационного потенциала работников» используются в учебном процессе Самарского государственного технического университета.

## Структура и объем диссертации

Диссертация объемом .... страниц состоит из введения, трех глав, заключения, библиографического списка; содержит .... таблиц, ....рисунков и .... приложений.

## ***Краткая аннотация разделов и подразделов работы***

### **Тема диссертации «Управление профессиональными стрессами»**

**Во введении** обосновывается актуальность исследования, раскрывается суть основных понятий; цель и задачи, объект и предмет исследования, формулируется гипотеза; указывается методическая основа исследования, его методы, достоверность, теоретическая и практическая значимость.

**В первой главе** «Теоретические основы проблемы профессиональных стрессов» определяется суть и структура стресса, его особенности в профессиональном коллективе.

**Во второй главе** «Анализ проблемы управления профессиональными стрессами в организации» дается структура управления организацией; описываются методы решения проблемы управления персоналом.

**В третьей главе** «Практические рекомендации для решения проблемы управления профессиональными стрессами» представляются техники снятия стресса и план мероприятий по реализации практических рекомендаций.

**В заключении** сформулированы основные выводы по принятию руководителем педагогического коллектива решений по управлению стрессами, связанными как с деятельностью организации, так и с личностными особенностями членов коллектива.



## ***Краткая аннотация разделов и подразделов работы***

**Тема диссертации «Управление персоналом организации: оценка и направления совершенствования (на материалах ООО «ТРИКОМ» города Новосибирска )»**

Во **введении** обоснована актуальность, объект и предмет исследования, сформулированы цели и задачи работы, методы исследования, методологическая и теоретическая основа исследования, структура работы.

В **первой главе** рассмотрены теоретические вопросы управления персоналом организации: сущность и элементы системы управления персоналом, мотивация и стимулирование труда работников, система набора кадров организации.

Во **второй главе** дана общая характеристика ООО «ТРИКОМ», проведен анализ мотивации труда и набора персонала в данной организации.

В третьей главе разработаны рекомендации по совершенствованию системы управления персоналом в ООО «ТРИКОМ».

В заключении подводятся выводы по проведенному исследованию.

## ***Краткая аннотация разделов и подразделов работы***

### **Тема диссертации «Совершенствование системы управления персоналом в ООО «Метросеть»**

- **Во введении** рассказывается об актуальности темы, определяются цели и задачи работы, объект и предмет исследования, рассматривается степень изученности проблемы, методы исследования, структура дипломной работы и ее практическая значимость.
- **В первой главе** рассматриваются сущность, содержание, эволюция и инновации систем управления персоналом.
- **Вторая глава** представляет анализ экономической деятельности ООО «Метросеть», кадрового состава и системы управления.
- **В третьей главе** содержится разработка мероприятий по совершенствованию системы управления персоналом.
- **В заключении** излагаются выводы о проведенной работе.

## Краткая аннотация разделов и подразделов работы

**Тема магистерской диссертации «Разработка системы профилактики конфликтов в Московском государственном психолого-педагогическом университете»**

**Во введении** обосновывается актуальность исследования, раскрывается суть основных понятий; цель и задачи, объект и предмет исследования, формируется гипотеза; указывается методическая основа исследования, его методы, достоверность, теоретическая и практическая значимость.

**В первой главе** «Теоретические основы организации работы по профилактике конфликтов в организации» определяется суть и структура организационного конфликта, основные свойства и черты конфликта как социального взаимодействия; исследованы функции, рассмотрена классификация, структура и динамика конфликта в организации, теоретические и методические аспекты профилактики конфликтов в организации.

**Во второй главе** «Анализ практики организации работы по профилактике конфликтов в Московском государственном психолого-педагогическом университете» дана краткая характеристика объекта исследования; проведен анализ организационной структуры, кадрового состава.

**В третьей главе** «Практические рекомендации по разработке системы профилактики конфликтов в Московском государственном психолого-педагогическом университете» представлен алгоритм внедрения системы профилактики конфликтов в образовательном учреждении г. Москвы.

**В заключении** сформулированы основные выводы и рекомендации теоретического и прикладного характера по профилактике организационных конфликтов.

## Краткая аннотация разделов и подразделов работы

- **Во введении** обосновывается актуальность темы исследования, раскрывается научный аппарат исследования: цель, объект, предмет, гипотеза, задачи, методы, научная новизна, теоретическая и практическая значимость, указано, где апробированы результаты исследования.
- **В первой главе** проанализированы вопросы обеспечения эффективности медицинских услуг в учреждениях сферы здравоохранения, основные свойства и черты конфликта как социального взаимодействия; исследованы функции, классификация, структура и динамика конфликта в организации; рассмотрены теоретические и методические аспекты управления конфликтами и профессиональными стрессами в организации.
- **Во второй главе** дана краткая характеристика объекта исследования; проведен анализ организационной структуры, кадрового состава (коллектив детского отделения офтальмологической клинической больницы), системы мотивации труда работников СКОБ им. Т.И. Ерошевского. Проведены социологические исследования эффективности предупреждения и профилактики внутриорганизационных конфликтов и стрессов в медицинских учреждениях: проанализированы причины возникновения, структура и динамика организационных конфликтов в медицинских учреждениях; выявлены причины возникновения профессионального стресса медицинского персонала, проведена диагностика копинг-стратегий врачей в кризисных ситуациях; осуществлен стресс-мониторинг.
- **В третьей главе** сформирована модель системы управления организационными конфликтами в медицинском учреждении; представлены методы анализа конфликтных ситуаций в учреждении; разработана модель управления профессиональным стрессом персонала медицинского учреждения; осуществлена оценка значимости конфликтологической компетентности для профессиональной деятельности руководителя медицинского учреждения
- **В заключении** сформулированы основные выводы и рекомендации теоретического и прикладного характера по управлению организационными и трудовыми конфликтами и стрессами в медицинских учреждениях.
- **В приложениях** представлено документационное обеспечение системы управления конфликтами и стрессами, методическое обеспечение тренингов, а также справки о внедрении результатов исследования в ФГБОУ СамГТУ.

## **Заключение**

**В заключении** необходимо показать, каким образом решены поставленные задачи выпускной квалификационной работы. Заключение должно содержать выводы и предложения, обоснованные магистрантом в процессе выполнения работы. Как правило, они содержат:

- констатацию проделанной работы;
- классификацию или перечень основных направлений изучения объекта и поиск предмета исследования;
- результаты теоретических исследований и характер ожидаемых изменений различных экономических параметров после внедрения предложений;
- выводы о теоретическом, методическом и практическом значении проделанной работы.
- Объем заключения составляет 2 -3 страницы.